

## **Richtlinie zum Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt**

Vom 30. Oktober 2019

Diese Richtlinie wurde vom Rektorat in der Sitzung vom 3. September 2019 beschlossen.

### **Inhaltsübersicht**

Präambel

1. Geltungsbereich
2. Definitionen
3. Prävention
4. Beratung und Begleitung von Betroffenen
5. Beschwerdestelle der Technischen Universität Dresden
6. Beschwerdeverfahren
7. Sanktionen
8. Datenschutz / Qualitätssicherung
9. Inkrafttreten

### **Präambel**

Die Technische Universität Dresden verpflichtet sich, jeglicher Form von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt innerhalb des Hochschullebens entgegenzuwirken. Keine Person soll aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Alters, einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, der sexuellen Orientierung oder Identität, der Religion oder der Weltanschauung benachteiligt werden.

Die Technische Universität Dresden kommuniziert in ihrer Grundordnung wie auch durch entsprechende Rahmenpläne und Konzepte (so der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention 2017, die Diversity-Strategie 2030, der Frauenförderplan 2019, das Gleichstellungskonzept 2018, die Integrationsvereinbarung 2013, das Konzept zum Universitären Gesundheitsmanagement und die WE-CARE-Kontaktstelle) ein klares Bekenntnis gegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Zahlreiche Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligung und zum Schutz von Vorgesetzten vor rechtlichen Auseinandersetzungen sind bereits gelebte Praxis. Mit der Umsetzung dieser Richtlinie wird die Schutzfunktion vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt durch die Einrichtung einer Beschwerdestelle, die sowohl allen Beschäftigten wie auch allen Studierenden offen steht, strukturell weiterentwickelt.

Die Technische Universität Dresden steht für ein Klima des Miteinanders, in dem der Präventionsgedanke gegenüber der Erwägung von Sanktionen Vorrang genießt. Erfolgreiche Prävention ist sowohl durch die Übernahme individueller als auch institutioneller Verantwortung

gewährleistet. Präventionsmaßnahmen sollen zielgruppenspezifisch konzipiert und nachhaltig umgesetzt werden. Ziel ist die Förderung eines respektvollen, wertschätzenden Umgangs aller an der Technischen Universität Dresden tätigen und studierenden Personen.

## **1. Geltungsbereich**

- 1.1 Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Dresden. Die Hochschulmedizin (Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden und die Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus) verfügt ebenfalls über ein Handlungskonzept zum Umgang mit Diskriminierung. Betroffenen stehen grundsätzlich alle Anlaufstellen offen.
- 1.2 Die Gültigkeit des Rundschreibens D2/2/2007 „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seine arbeitsrechtlichen Auswirkungen an der TU Dresden“ wird durch diese Richtlinie nicht berührt.

## **2. Definitionen**

- 2.1 Belästigung liegt vor, wenn bestimmte Verhaltensweisen eine Person in ihrer Würde verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen. Dies schließt alle verbalen, nonverbalen und physischen Formen sexualisierter Belästigung ein. Hierunter können darüber hinaus Verhaltensweisen fallen, die Personen gezielt von ihrem sozialen Umfeld isolieren sollen (im Kontext von Mobbing) oder als beharrliches Nachstellen und Ausspähen beschrieben werden können (im Kontext von Stalking).
- 2.2 Diskriminierung bedeutet Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale. Ein Verhalten ist dann diskriminierend, wenn eine Benachteiligung einer Person aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Alters, einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, der sexuellen Orientierung oder Identität, der Religion oder der Weltanschauung stattfindet.  
Folgende Verhaltensweisen werden differenziert:
  - a) Unmittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
  - b) Mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person gegenüber einer anderen Person in besonderer Weise benachteiligen.
  - c) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person gilt als Benachteiligung.
- 2.3 Der Gewaltbegriff in dieser Richtlinie umfasst jede Form sexualisierter Gewalt.

## **3. Prävention**

Im Rahmen eines einvernehmlich dokumentierten Arbeitsprogramms (siehe Rahmenpläne und Konzepte der Technischen Universität Dresden in der Präambel) werden in den kommenden Jahren folgende Präventionsmaßnahmen weitergeführt oder schrittweise umgesetzt:

- 3.1 Vernetzung  
Angesichts der sehr unterschiedlichen Themenbereiche wie Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit, der Umgang mit Heterogenität und Konfliktbewältigung ist es wichtig, dass sich möglichst alle hiermit befassten Akteurinnen und Akteure vernetzen und regelmäßig austauschen. Vernetzung bietet eine gute Möglichkeit, auch die

mehrdimensionalen und intersektionalen Formen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt schneller zu erkennen, zu definieren und passgenaue Gegenstrategien zu erarbeiten.

### 3.2 Beratung

Eine große Unterstützung ist auch eine vielfältige Beratungslandschaft, durch welche zum einen eine spezialisierte einzelfallbezogene Beratung stattfinden, zum anderen die Entwicklung weiterer zielgruppenspezifischer Angebote durch den Austausch und die Vernetzung der Stellen untereinander befördert werden kann.

### 3.3 Öffentlichkeitsarbeit/Fortbildung

Ein weiterer wesentlicher Baustein in der präventiven Arbeit ist eine effektive Informationspolitik, die gewährleistet, dass bestehende Angebote sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner allen Mitgliedern und Angehörigen der Technischen Universität Dresden bekannt sind. Informieren bedeutet auch die Konzeption und Durchführung regelmäßiger Weiterbildungen zu Vorurteilsstrukturen und den entsprechenden Interventionsansätzen wie auch die Professionalisierung bereits bestehender Beratungsstellen.

### 3.4 Umfragen/Monitoring

Die Berichterstattung zu Ergebnissen anonymisierter Umfragen kann helfen, Benachteiligungen sichtbar zu machen und die Hochschulöffentlichkeit zu sensibilisieren. Auch ein systematisches Diversity- bzw. Vielfaltsmonitoring kann dazu beitragen aufzuzeigen, wo einzelne Gruppen von Beschäftigten und Studierenden nicht ausreichend vertreten sind.

## **4. Beratung und Begleitung von Betroffenen**

4.1 Betroffenen stehen bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen sowie zum eigenen Schutz zur Verfügung. Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle gemäß Punkt 5.

4.2 Alle Beratungsgespräche nach Punkt 4.1 sind vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte.

4.3 Den Betroffenen stehen insbesondere folgende Beratungsstellen zur Verfügung: (alphabetisch)

- a) Ausländerbeauftragte oder -beauftragter
- b) Beauftragte bzw. Beauftragter für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
- c) Gesundheitsdienst (Dezernat Liegenschaften, Technik und Sicherheit, Sachgebiet 4.7)
- d) Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der Technischen Universität Dresden, Gleichstellungsbeauftragte der Bereiche, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen
- e) Inklusionsbeauftragte oder -beauftragter
- f) Jugend- und Auszubildendenvertretung
- g) Konfliktlotsen
- h) Personalrat
- i) Psychosoziale Beratungsstelle im Studentenwerk Dresden
- j) Schwerbehindertenvertretung

## **5. Beschwerdestelle der Technischen Universität Dresden**

- 5.1 Beschwerdestelle ist das Rektorat.
- 5.2 Das Rektorat überträgt das Verfahren der oder dem Beauftragten für Beschwerden wegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

## **6. Beschwerdeverfahren**

- 6.1 Alle Personen i. S. d. Geltungsbereichs gemäß Punkt 1 der Richtlinie haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle der Technischen Universität Dresden (gemäß Punkt 5) zu erheben.
- 6.2 Die Beschwerde kann postalisch, per E-Mail oder mündlich vor Ort erfolgen.
- 6.3 In der Beschwerde sollen die Vorkommnisse dargelegt werden. Etwaige Zeuginnen und Zeugen und/oder Beweisangebote sollen benannt werden. Es ist zudem mitzuteilen, ob und welche anderen Personen bereits über die Vorkommnisse informiert und ob bzw. welche Maßnahmen bereits eingeleitet wurden.
- 6.4 Beschwerde führende Personen sind auf Unterstützungsmaßnahmen und Beratungsstellen hinzuweisen und erfahren ein angemessenes und transparentes Verfahren. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der Beschwerde führenden Person mitzuteilen.
- 6.5 Sofern aufgrund der dargelegten Vorkommnisse arbeits-/disziplinarrechtliche Maßnahmen in Betracht kommen können (siehe Punkt 7), ist umgehend das Dezernat Personal seitens der Beschwerdestelle einzubeziehen. In dem Fall, dass Maßnahmen gegen Studierende erwogen werden müssen (siehe auch Punkt 7), sind seitens der Beschwerdestelle umgehend die zur Umsetzung von Sanktionen bei Studierenden zuständigen Stellen einzubeziehen.

## **7. Sanktionen**

- 7.1 Gegenüber allen Personen i. S. d. Geltungsbereichs gemäß Punkt 1 der Richtlinie, ausgenommen Studierenden, die sich für Vorfälle i. S. d. Punkt 2 der Richtlinie zu verantworten haben, können arbeits-/disziplinarrechtliche Konsequenzen veranlasst werden, die bis zur Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses führen können.
- 7.2 Gegenüber Studierenden kommen insbesondere folgende Maßnahmen
  - a) Ausschluss von Lehrveranstaltungen
  - b) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
  - c) Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
  - d) Hausverbot
  - e) Exmatrikulation

jedoch nur nach Maßgabe der dafür geltenden Rechtsgrundlagen in Betracht.

## **8. Datenschutz / Qualitätssicherung**

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Regelungen. Die Umsetzung wird fachlich begleitet, dokumentiert und kontinuierlich optimiert durch eine dauerhaft einzurichtende Arbeitsgruppe mit der oder dem designierten Beauftragten nach Punkt 5.2, den beratenden Stellen nach Punkt 4.3, der Stabsstelle Diversity Management sowie Vertreterinnen und Vertretern weiterer Struktureinheiten. Eine Evaluation der Umsetzung der Richtlinie erfolgt nach 2 Jahren durch Vertreterinnen und Vertreter der Senatskommission

Gleichstellung und Diversity Management, Dezernat Personal, Personalrat und der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der Technischen Universität Dresden.

## **9. Inkrafttreten**

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Technischen Universität Dresden veröffentlicht. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

Dresden, den 30. Oktober 2019

Der Rektor  
der Technischen Universität Dresden

Prof. Dr. Ing. habil. DEng/Auckland Hans Müller-Steinhagen